

МБОУ «Муниципальный методический центр»



Снежинск
2013

СОДЕРЖАНИЕ

Вопросы управления	2
Моббинг в системе образования и его последствия. <i>Осинцева Е.А.</i>	2
Современный детский сад. Государственно-общественное управление	8
Нормативно-правовая база развития деятельности государственно-общественного управления в системе образования.	8
Юридические аспекты государственно-общественного управления образованием.	11
Словарь.	13
Цель, направления деятельности и проблемы государственно-общественного управления образованием.	14
Критерии включённости в государственно-общественное управление образованием.	15
Государственно-общественное управление образованием в ДООУ. Принцип открытости и гласности в системе государственно-общественного управления образованием в ДООУ как законодательный аспект. <i>Польская О.В.</i>	18
Цитатник управленца	31
Словарь управленца	32
Говорим правильно	34

Над «Блокнотом современного руководителя» работали методисты МБОУ «ММЦ», Осинцева Е.А., Вантрусова Г.Ю.

ВОПРОСЫ УПРАВЛЕНИЯ

Отношение к жизни определяется ступенькой, на которой стоишь, и степенью удовлетворения, которое от своего положения получаешь...

Постоянная неудовлетворённость - движущий стимул... Как только человек становится полностью и всем, доволен, его нужно немедленно освободить от занимаемой должности.

В. Санин «Одержимый»

Моббинг в системе образования и его последствия

Осинцева Е.А., методист.

Всё чаще мы слышим от друзей, знакомых, коллег и посторонних людей, что они не хотят идти на работу. Причина тут не в патологической лени, а в неблагоприятном психологическом климате на работе, в сложных взаимоотношениях с коллегами и (или) руководителем. Одна из возможных причин данного состояния – моббинг.

Понятие «моббинг» произошло от английского слова «mob», что в переводе означает – толпа, шайка, сборище. Данное понятие предполагает коллективный психологический террор, травлю в отношении кого-либо из работников со стороны его коллег, подчинённых или начальства, осуществляемые с целью заставить его уйти с места работы. Средством достижения цели является распространение слухов, запугивание, социальная изоляция и в особенности унижения.

Согласно данным исследований Леймана, в сфере образования замечен высокий процент случаев моббинг-действий. Лейман отмечает: «Количество жертв моббинга в образовании в два раза больше, чем в других сферах деятельности» [1].

Исследование, проведенное по поручению Европейского фонда, показало, что за последний год от моббинга на рабочих местах пострадали 12 миллионов человек, что составляет 8 % всего населения. При этом Европейский парламент считает, что моббинг имеет более высокие показатели, не поддающиеся статистическому учёту.

Существуют различные причины возникновения моббинга и к ним относятся: социальные, производственные, индивидуальные, причины, вызванные социальной структурой и управлением сотрудниками.

Таблица 1. Причины возникновения моббинга

Вид причины	Причины возникновения моббинга
Социальные	Индустриализация (компьютеризация, уплотнение рабочего графика, индивидуализация рабочего места). Соперничество, конкуренция, дискриминирующие ценности и нормы.
Производственные	Общие неблагоприятные условия (лидерство, работа-контроль, ролевой конфликт, социальный климат). Неправильные условия внешней среды (шум, температура, мусор, рабочий материал, опасности несчастного случая, недостаток акустической или визуальной изолированности). «Закостенелые» организационные структуры (чрезмерный контроль, интриги, крутые иерархические ступени и менталитет лицемерия). Продвижение по службе. Недостаточно чёткое распределение задач.
Индивидуальные	«Непреодоленная» стрессовая ситуация (наступает в ситуации несоответствия между требованиями окружающих и личными условиями продуктивности человека). Поведение (личный стиль, зависть, фрустрация, страх, антипатия).
Причины, вызванные социальной структурой	Отсутствие этических норм и ценностей. Плохая структура коммуникации. Отсутствие культуры спора.
Причины, вызванные управлением сотрудниками	Поведение руководителя (стиль руководства). Заниженные и завышенные требования к сотрудникам.

Моббинг может возникать в отношениях как по вертикали (руководитель против подчинённого или подчинённый против руководителя), так и по горизонтали (коллега против коллеги). В первую очередь этот феномен возникает между людьми, равными по должности (исследования Нидла). Для этого есть много разных причин. Некоторые нападки вызваны личной враждой, иногда собственное недовольство вымещают на социально слабых или «не таких, как все». Иногда моббинг применяют для того, чтобы приучить членов группы к групповым нормам, а иногда – просто как средство от скуки. Также причиной моббинга между коллегами может стать конкуренция за более высокий статус или более высокую заработную плату.

Второе место по частоте занимает моббинг «руководитель против подчинённого». Эту форму моббинга называют также bossing. Исследования Кнорца и Цапфа показывают, «что руководитель в большой мере участвует в моббинге и что при издевательствах над кем-либо (дисциплинировании) руководитель действует совместно с коллегами». Злоупотребление полномочиями со стороны руководителей часто считают недозволенным, самовольным проявлением власти. Он может скрывать важные вопросы, манипулировать информацией или публично выражаться. Он имеет своё субъективное мнение о каждом сотруднике, которое чаще всего не высказывает, но выражает косвенно. Такой руководитель может распределять премии по собственному желанию и проявлять власть в форме похвалы или порицания. Он может разъединять рабочие группы, настраивать сотрудников друг против друга посредством целенаправленных личных замечаний, подстрекать к конкурентной борьбе, борьбе за власть ради собственной выгоды.

В исследованиях принимали участие 302 педагога образовательных учреждений г.Челябинска и Челябинской области. Для изучения данной проблемы использовали анкету, предложенную К.Колодей.

Установлено, что 152 респондента (50,3%) были подвержены моббингу, однако 2,7% из них сами осуществляли моббинг-действия по отношению к коллегам, а 55,6% отметили, что они испытывают моббинг-действия одновременно как со стороны руководителя, так и со стороны коллег.

В течение моббинг-процесса люди прибегают к разным действиям. Лейман выделил 45 вариантов моббинг-действий, которые разделил на пять блоков: коммуникативные нападения, посягательства на социальные отношения, посягательства на качество профессиональной и жизненной ситуации, и посягательства на здоровье.

Таблица 2. Результаты исследований моббинг-действий.

Коммуникативные нападения	%
Крик и громкая ругань	91,8
Постоянная критика	87,3
Ограничение возможности высказаться со стороны руководителя	23,3
Ограничение возможности высказаться со стороны коллег	19,6
Устные угрозы	13,0
Уход от контакта посредством презрительных взглядов или жестов	1,6
Посягательства на социальный авторитет	%
Несправедливая и обидная оценка	87,3
Распространение сплетен	70,4
Негативное оценивание	65,2
Поручение работ, унижающих чувство собственного достоинства	64,8
Насмешки	35,3
Насмешки над личной жизнью	3,3
Посягательства на качество профессиональной и жизненной ситуации	%
Постоянное поручение новых заданий	89,1
Поручение объекту заданий, выходящих за рамки его квалификации, чтобы опозорить его	47,7
Поручение заданий, которые выходят за пределы возможностей субъекта	3,9
Посягательства на здоровье	%
Угрозы применения физического насилия	11,3
Причинение материального вреда, принуждение к расходам	11,8

Проанализировав полученные результаты моббинг-действий педагогических работников, установлено, что педагоги не отметили ни одного моббинг-действия из блока – посягательства на социальные отношения. В других блоках они чаще всего указывали такие моббинг-действия, как крик или громкая ругань; постоянная критика; несправедливая и обидная оценка работы; распространение сплетен; негативное оценивание; поручение работ, унижающих чувство собственного достоинства; постоянное поручение новых заданий; поручение объекту заданий, выходящих за рамки его квалификации, чтобы опозорить его. При этом все респонденты отмечали, что после моббинг-действий они испытывали ухудшение психического и физического состояния.

Рассматривая индивидуальные причины возникновения моббинга, прежде всего, уместно отметить «непреодолимую» стрессовую ситуацию, в которой находятся педагоги. Как известно, состояние стресса наступает в ситуации несоответствия между требованиями окружающих и личными условиями продуктивности человека. Сотруднику не хватает индивидуальных возможностей, чтобы соответствовать внешним требованиям. Человек переживает такую ситуацию как обременительную, дело может дойти до того, что он начнёт переносить потенциал индивидуального стресса на других сотрудников или детей.

При этом важно, что причиной возникновения стресса становится большое количество ежедневных микрострессоров, которые могут привести к продолжительному когнитивному и эмоциональному стрессу.

В многочисленных исследованиях на тему феномена моббинга описывается как отрицательно влияющий на здоровье стрессор, имеющий серьёзные психические и физические последствия. Кроме того, большое значение имеет характерная взаимосвязь между возникновением депрессии и получаемой социальной поддержкой. Чем больше поддержки получали объекты от их социального окружения, тем меньшей была степень выражения депрессии.

Как известно, психические расстройства и физические недуги очень часто появляются ещё на ранней стадии моббинг-процесса. Участники исследования, проанализировав своё состояние, отметили следующие симптомы (заболевания), которые проявились у них: повышенное давление, головная боль, изменения сердечного ритма, беспокойство, постоянная усталость, бессонница, апатия, депрессия, отчаяния, раздражительность, агрессивность и др.

Психологические и физические проблемы педагогов влияют и на взаимоотношения с членами семьи. Последствия моббинга предъявляют большие требования к семьям объектов, которые также переживают сильный стресс. Однако 65,8 % педагогов утверждают, что они получают эмоциональную поддержку со стороны членов семьи.

Таким образом, профилактика моббинга означает принятие мер задолго до возникновения конфликта, чтобы вообще предотвратить его и направить в конструктивное русло. Основной упор при профилактических мерах необходимо сделать на такую организацию общих условий, чтобы факторы, стимулирующие моббинг, были минимизированы. К таким мероприятиям можно отнести: индивидуальную профилактику; организационную профилактику; создание условий труда в организации; устранение чрезмерных требований; поддержку продуктивных социальных и трудовых отношений; коучинг. Непосредственно с руководителями целесообразно проводить тренинги, целью которых будет их повышение профессиональной и социальной компетентности.

И еще раз хочется напомнить руководителям, что моббинг может возникнуть только там, где в структуре организации это явление допустимо, а сотрудники не считают его плохим.

Литература

1. Leymann, H. The Silencing of a Skilled Technician / H. Leymann // Working Environment. -Stockholm, 1993. -pg. 28-30.
2. Нижегородова Л.А., Кудинов В.В., старшие преподаватели кафедры педагогики ГБОУ ДПО ЧИППКРО. Моббинг в системе образования. Влияние моббинга на сферу профессиональной деятельности и психическое состояние педагога. // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. Научно-практический журнал. - Челябинск: ООО "Пронто", 2011.- №4 (9). - С.58-63.

СОВРЕМЕННЫЙ ДЕТСКИЙ САД. ГОСУДАРСТВЕННО-ОБЩЕСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Не быть подчинённым никакому закону — значит быть лишённым самой спасительной защиты, ибо законы должны нас защищать не только от других, но и от самих себя.

Г.Гейне

Нормативно-правовая база

1. Конституция Российской Федерации.
2. Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2011-2015 годы.
3. Концепция долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года.
4. Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа».
5. Программа реализации Приоритетного национального проекта «Образование» на 2011-2013 гг.
6. Федеральный закон от 03.11.2006 №174-ФЗ «Об автономных учреждениях».
7. Федеральный Закон от 28.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации».
8. Федеральный закон от 12.01.1996 №7-ФЗ «О некоммерческих организациях».
9. Федеральный закон от 16.09.2003 года «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».
10. Постановление Правительства РФ от 19.03.2001 № 196 «Об утверждении Типового положения об общеобразовательных учреждениях».
11. Приказ Министерства образования и науки РФ от 06 октября 2009 г. №373 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования».
12. Приказ Министерства образования и науки РФ от 17 декабря 2010 года № 1897 «Об утверждении и введении

в действие федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования».

13. Постановление Правительства Российской Федерации «Об утверждении Примерного положения о попечительском совете общеобразовательного учреждения» от 10.12.1999 № 1379.

14. Указ Президента Российской Федерации «О дополнительных мерах по поддержке общеобразовательных учреждений в Российской Федерации» от 31.08.1999 № 1134.

15. Письмо Министерства образования и науки РФ от 27.12.1999 № 22-06-1211 «О работе с Примерным положением о попечительском совете фонда развития образования при органе управления образованием».

16. Письмо Министерства образования и науки РФ от 30.03.2000 № 22-06-378 «О попечительских советах общеобразовательных учреждений».

17. Приказ Министерства образования РФ от 24 января 2000 г. № 221 «Об утверждении Примерного положения о Попечительском совете общеобразовательного учреждения».

18. Письмо Министерства образования и науки РФ от 27.04.2004 № АФ-144 «О поддержке инициативы общеобразовательных учреждений, органов управления образованием по апробации ими модели управляющих советов общеобразовательных учреждений».

19. Письмо Министерства образования и науки РФ от 14.05.2004 № 14-51-131 «Методические рекомендации по функциям, организации и работе управляющих советов общеобразовательных учреждений».

20. Приказ Министерства образования и науки РФ от 22.02.2000 № 529 «О создании Федерального координационного совета по общему образованию».

21. Приказ Министерства образования и науки РФ от 11.02.2002 № 393 «О Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года».

22. Приказ Министерства образования и науки РФ от 18.03.2002 № 898 «О создании Совета по дошкольному образованию».

23. Приказ Министерства образования и науки РФ от 24.12.2004 № 143 «О создании координационной группы Министерства образования и науки Российской Федерации по развитию государственно-общественного характера управления общеобразовательными учреждениями».

24. Приказ Министерства образования и науки РФ от 13.10.2005 № 259 «О Совете по реализации приоритетных национальных проектов и федеральных целевых программ в образовании».

<http://www.gouo.ru> – электронный адрес института развития государственно-общественного управления образованием.

Юридические аспекты

Закон «Об образовании» № 3266-1-ФЗ	Закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ
<p>Статья 2. Демократический, государственно-общественный характер управления образованием. Автономность образовательных учреждений.</p>	<p>Статья 3. Основные принципы... Демократический характер управления образованием, обеспечение прав педагогических работников, обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся на участие в управлении образовательными организациями. Автономия образовательных организаций, академические права и свободы педагогических работников и обучающихся, предусмотренные настоящим Федеральным законом, информационная открытость и публичная отчетность образовательных организаций.</p>
<p>Статья 35. Управление государственными и муниципальными образовательными учреждениями строится на принципах единоначалия и самоуправления. Формами самоуправления образовательного учреждения являются совет образовательного учреждения, попечительский совет, общее собрание, педагогический совет и другие формы.</p>	<p>Статья 26. Управление образовательной организацией Управление образовательной организацией осуществляется на основе сочетания принципов единоначалия и коллегиальности. В образовательной организации формируются коллегиальные органы управления, к которым относятся общее собрание (конференция) работников образовательной организации, педагогический совет, а также могут формироваться попечительский совет, управляющий совет, наблюдательный совет и другие коллегиальные органы управления, предусмотренные уставом соответствующей образовательной организации.</p>
<p>Статьи 50, 52, 55 закрепили за обучающимися и их родителями (законными представителями), за работниками</p>	<p>Статьи 34, 44, 47 закрепили за обучающимися и их родителями, за педагогическими работниками права на участие в управлении образовательной организацией в порядке, установленном её</p>

<p>образовательных учреждений права на участие в управлении образовательным учреждением.</p>	<p>уставом.</p>
<p>Статья 7. формулирует понятие ФГОС, цели, структуру требований, а также порядок, периодичность их разработки и утверждения, роль в объективной оценке уровня образования.</p>	<p>Статья 11. Федеральные государственные образовательные стандарты ... формулирует цели ФГОС, структуру требований, сроки получения общего образования, роль в объективной оценке уровня образования, порядок разработки, проведения их экспертизы и утверждения.</p>
<p>Статья 8. Система образования в Российской Федерации представляет собой совокупность взаимодействующих:</p> <ul style="list-style-type: none"> – преемственных образовательных программ различных уровня и направленности, ФГОС и ФГТ; – сети реализующих их образовательных учреждений и научных организаций; – органов, осуществляющих управление в сфере образования, и подведомственных им учреждений; – объединений юридических лиц, общественных и государственно-общественных объединений, осуществляющих деятельность в области образования. 	<p>Статья 10. Структура системы образования Система образования включает в себя:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ФГОС и ФГТ, образовательные стандарты, образовательные программы различных вида, уровня и (или) направленности; – организации, осуществляющие образовательную деятельность, педагогических работников, обучающихся и их родителей; – федеральные государственные органы и органы государственной власти субъектов РФ, осуществляющие государственное управление в сфере образования, и органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования, созданные ими консультативные, совещательные и иные органы; – организации, осуществляющие обеспечение образовательной деятельности, оценку качества образования; – объединения юридических лиц, работодателей и их объединений, общественные объединения, осуществляющие деятельность в области образования.

Словарь

Развитие государственно-общественного управления в дошкольном образовании – одно из направлений реализации федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного, начального общего, основного общего и среднего общего образования.

Государственно-общественное управление в образовании – эффективный механизм создания условий реализации основных образовательных программ образования.

Цель, направления деятельности и проблемы государственно-общественного управления образованием

Цель государственно-общественного управления образованием.

Обеспечение ответственного взаимодействия всех заинтересованных лиц в управлении образованием.

Направления деятельности:

- вовлечение общественности в формирование и реализацию образовательной политики;
- повышение эффективности государственной политики в области образования;
- удовлетворение образовательных потребностей и интересов всех категорий участников образовательного процесса;
- реализация прав работников образовательного учреждения, обучающихся и их родителей (законных представителей) на участие в управлении образованием.

Существующие проблемы:

- неполное нормативно-правовое обеспечение деятельности органов государственно-общественного управления образованием;
- недостаточная активность администрации учреждений в создании новых управленческих структур;
- малый процент родителей, принимающих участие в работе органов государственно-общественного управления образованием;
- недостаточная готовность родителей к управленческой деятельности;
- отсутствие органов государственно-общественного управления образованием на уровне муниципалитета.



Критерии включённости ОУ и субъектов ОП в государственно-общественное управление образованием

Критерии	Показатели	Индикаторы	Методики
Нормативный	1.1 Реализация в ОУ (ГМО) локальных актов, регламентирующих деятельность органов ГОУ.	1.2 Динамика введения в жизнедеятельность ОУ (ГМО) нормативных документов, регламентирующих деятельность органов ГОУ.	1.1 Анализ статистических данных.
Организационный	2.1 Внедрение в практику работы ОУ (ГМО) новых форм участия субъектов ОП и общественности.	2.1 Динамика создания УС в ОУ (наличие юридической основы, реестра).	2.1 Анализ статистических данных
	2.2 Комфортность образовательной среды ОУ.	2.2 Психологический климат в ОУ.	2.2 «Экспресс-методика» О.С. Михалюк и А.Ю.Шалыго.
	2.3 Обученность субъектов ОП основам ГОУ.	2.3 Динамика повышения компетентности субъектов ОП основам ГОУ.	2.3 Социологический опрос.

Информационный	3.1 Сформированность информационного пространства ОУ (ГМО).	3.1 Частота обновления информационной страницы сайта, посвящённого ГОУ. 3.2 Наличие средств взаимодействия с субъектами ОП и социокультурной среды на сайте ОУ и ГМО по проблеме. 3.3 Информированность общественности по проблеме ОЭР.	3.1 Социологический опрос Анализ статистических данных.
Результативный	4.1 Включённость в жизнедеятельность и управление ОУ субъектов ОП и общественности.	4.1 Динамика включённости в жизнедеятельность и управление ОУ.	4.1 Социологический опрос, наблюдение.
	4.2 Расширение социального партнёрства.	4.2 Увеличение числа социальных партнёров ОУ.	4.2 Наблюдение, анализ статистических данных.
		4.2.1 Вариативность связей субъектов социокультурной среды.	
	4.3 Социализированность обучающихся.	4.3 Динамика сформированности базовых социальных компетентностей обучающихся. 4.3.1 Динамика проявлений девиантного поведения обучающихся в ОУ и социуме.	4.3 Мониторинг сформированности базовых социальных компетентностей, наблюдение, анализ статистических данных.

	4.4 Социальная активность субъектов ОП и общественности.	4.4 Динамика участия в социальных акциях и волонтерском движении обучающихся, родителей, педагогов, общественности.	4.4 Анализ статистических данных.
		4.5 Динамика удовлетворенности.	4.5 Методики изучения удовлетворенности организации жизнедеятельности в ОУ (Е.Н. Степанова, А.А. Андреева).
		4.6 Динамика социокультурных инициатив (реализованных инициатив) членов УС ОУ.	4.6 Наблюдение, экспертная оценка, анализ статистических данных.

Государственно-общественное управление образованием в ДОУ. Принцип открытости и гласности в системе государственно-общественного управления образованием в ДОУ как законодательный аспект

Польская О.В., старший воспитатель МБДОУ №1.

Немного из истории ГОУ.

Зарождение отечественных традиций общественного участия в управлении образованием можно отнести и к земской реформе 1864 г., и к екатерининской «Жалованной грамоте городам», и к земщине Ивана Грозного, или даже к вечевому укладу, повсеместно распространённому в русских городах до татаро-монгольского нашествия. Бесспорно, что старейшей формой общественного участия в сфере образования были **попечительство и благотворительность**. Формально институт попечительства в России эволюционно складывался еще с **XVIII века** с назначения отдельных состоятельных лиц для помощи открываемым учебным заведениям.

В целом, организация попечительских советов преследовала несколько целей:

- 1) **привлечение свободных средств** населения округа **в образование**;
- 2) **координация деятельности** региональных и местных (губернских, уездных, окружных, городских) органов самоуправления в заведовании учебными заведениями;
- 3) **установление общественно-государственного контроля** за деятельностью учебного заведения на своей территории;
- 4) **материальная поддержка одаренных детей, проведение детских праздников**;
- 5) **организация вечерних занятий для взрослых** на базе учебных заведений.

Само словосочетание «государственно-общественное управление» как значимая категория педагогики в нашей стране получила свое признание в **1988 г.** после февральского Пленума ЦК КПСС, указавшего на целесообразность создания в школах и ПТУ общественных советов из числа педагогических работников, учащихся, их родителей, представителей производственных коллективов.

С принятием закона РФ «Об Образовании» от 10 июля 1992 г. начался **новый этап управления образованием**, в ходе которого идеи государственно-общественного управления нашли свое отражение в целом ряде **законодательных документов и нормативных актов различного уровня.**

Тенденции и перспективы общественного участия в управлении ОУ.

1. Перевод ОУ от единичных примеров эффективной практики к широкой *институционализации механизмов общественного участия.*

2. Разработанность *нормативно-правовой и инструктивно-методической базы ГОУ ДОУ.*

3. Включение общественности в диалог относительно показателей оценки для лучшего понимания устройства жизни ОУ, повышения ответственности за его настоящее и будущее на заседаниях управляющего совета и на общественных слушаниях и обсуждениях.

4. Создание Кодекса лучшей практики общественного участия в управлении образованием.

Кодекс лучшей практики - систематизированный свод правил и процедур, которые наиболее эффективные способы общественного участия в формировании и реализации политики в образовании.

Кодекс рассматривается как:

- *банк* (библиотека) успешных моделей и технологий, апробированных в регионах РФ,
- *способ* трансляции передового опыта,
- *инструмент* для проведения эталонной оценки,
- *форма* общественной аккредитации уровня качества государственно-общественного управления на основе стандартов, принятых в саморегулируемом сообществе.

5. Внедрение механизмов общественной экспертизы и общественного аудита в системе государственно-общественного управления.

6. Создание моделей и форм реализации сетевых механизмов распространения наиболее удачных образцов государственно-общественного управления, публичной отчётности, подготовка общественных управляющих и тьюторов;

7. Внедрение механизмов общественной экспертизы и общественного аудита в системе государственно-общественного управления;

8. Разработка стандартов государственно-общественного управления в образовании, публичной отчётности, программ подготовки общественных управляющих, процедур и регламентов их сертификации, аудита, общественной экспертизы.

Основные понятия ГОУ, субъекты образовательной политики, проблемы и пути решения.

«Государственно-общественное управление» – это такое управление образовательным учреждением, в котором сочетаются деятельность субъектов управления государственной и общественной природы.

Цель данной деятельности – оптимальное сочетание государственных и общественных начал в управлении образованием в интересах человека, семьи, общества и государства.

«Государственно-общественные органы управления образованием» – это органы управления образованием, обладающие собственной компетенцией и формирующиеся на основе включения в их состав на паритетной или иной основе представителей государства и общественности.

«Общественно-государственное управление образованием с управленческой точки зрения» - это управленческая деятельность, осуществляемая структурами гражданского общества: добровольно сформировавшимися объединениями, ассоциациями и организациями граждан, проводящими общественную образовательную политику на основе демократических процедур самоуправления и соуправления.

Субъекты образовательной политики.

Развитие современного образования не возможно без активного участия общественности в лице общественных органов управления образованием.

Активными субъектами образовательной политики должны стать:

- все граждане России,
- семья и родительская общественность,
- федеральные и региональные институты государственной власти,
- органы местного самоуправления,
- профессиональное и педагогическое сообщество,
- научные, культурные коммерческие и общественные институты.

Государственно-общественное управление образованием – рассматривается сегодня одним из видов взаимодействия государства и общества в плане обеспечения реализации и удовлетворения образовательных потребностей общества.

Проблемы:

1. Нормы Закона «Об образовании» носят декларативный характер.
2. Имитация участия общественности в управлении ОУ, формального, а зачастую фиктивного выполнения региональных критериев и требований, отмечается дефицит разработанных индикативных показателей на федеральном уровне. Самостоятельные подходы к решению нормативного правового регулирования субъектами Российской Федерации (Успешны в той области - **Ханты-Мансийский автономный округ (Югра), Республика Карелия, Якутия, Пензенская, Астраханская и Тамбовская области.**

3. Отсутствие разработанной нормативной и инструктивной регламентации *публичной отчётности.*

4. Управление образовательным учреждением по-прежнему строится во многих образовательных учреждениях в традиционном командно-административном стиле.

5. Сопrotивление общественности и родителей к управлению образовательным учреждением, отсутствие желания участвовать в «жизни» образовательного учреждения.

6. Неэффективность вовлечение граждан в обсуждение проблематики общего образования и участия в управлении его развитием.

Пути решения проблем:

- Активизация работы с родителями через Управляющие советы, Советы Учреждения, Попечительские советы и т.д.
- Включение органов самоуправления в управление образовательным учреждением. В законодательстве это статья 26 п.4 Закона «Об образовании в Российской Федерации».

Формы и органы самоуправления, механизм реализации.

Формами самоуправления являются Совет образовательного учреждения, попечительский Совет, общее собрание, педагогический совет и другие формы.

Органами и формами коллегиального управления и самоуправления в образовательном учреждении являются:

- Управляющий совет;
- администрация образовательного учреждения;
- конференция родителей (законных представителей воспитанников);
- общее собрание трудового коллектива;
- педагогический совет образовательного учреждения;
- совет Учреждения;
- попечительский совет;
- научно-методический совет;
- родительский комитет.

Порядок выборов, компетенции форм самоуправления, разграничение полномочий между Советом образовательного учреждения и руководителем образовательного учреждения определяется **Уставом ОУ**.

В методическом обеспечении ГОУ ДОУ.

Разработать и апробировать конкретные модели, технологии и процедуры общественной аккредитации, общественной экспертизы, мониторинга общественного заказа, подготовки публичных докладов, обучения общественных управляющих.

В качестве будущей модели государственно-общественного управления можно рассмотреть или взять за основу **модель управляющего совета (УС)**, которая разработана и апробирована в двухлетнем федеральном эксперименте в 8-ми субъектах РФ (**Москва, Московская область. Красноярский край. Ярославская, Воронежская, Самарская, Тамбовская области, Республика Карелия**) группой под руководством А.А. Пинского.

Сегодня организационная форма управляющего совета представляет собой, по существу, интегральную модель государственно-общественного управления на уровне образовательного учреждения. Все остальные известные организационные формы самоуправления являются в теоретическом плане частными случаями управляющего совета, а в практическом, организационно-управленческом - формами реализации отдельных сторон, свойств, функций и признаков УС.

Традиционными совещательными формам самоуправления в ОУ являются педсовет и родительский комитет...

Проблемы:

1. К сожалению, отмечается нарушение и целостность модели управляющего совета. В основном людей ориентируют *на распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников*, тем самым ломая логику включения общественности в управление ОУ, нарушают законы управленческой науки, имитируя такое вовлечение.

Открытость в образовании по значимым аспектам: обозначение новой педагогической реальности; фактор социально-педагогического взаимодействия; методический принцип организации образовательного процесса; практика образовательного учреждения, реализуемая в соответствующих педагогических технологиях). Ссылка на п. 2 ст. 29. Информационная открытость образовательной организации Закона «Об образовании в Российской Федерации» («предоставление учредителю и общественности ежегодного отчета о поступлении и расходовании финансовых и материальных средств») не решает задачи реального обеспечения доступности информации обо всех значимых аспектах деятельности учреждения для потребителей образовательных услуг.

2. Требование публичной отчетности государственных и муниципальных ОУ также не получило нормативного правового закрепления и в типовых положениях об образовательных учреждениях различных типов и видов.

3. Публичная отчетность муниципального уровней управления образованием не упоминается даже в федеральных документах.

4. Отсутствие четких норм и стандартов федерального уровня **публичных отчетов**. В результате мы видим **довольно громоздкие модели публичных отчетов**, порой дискредитирующих саму идею документа, ориентированного, в первую очередь, на потребителя.

5. Отсутствие стандартов стимулировало появление иных форм отчетности. Попытка совместить «в одном флаконе» публичный отчет (доклад) и открытую информационную базу ОУ для исполнения ведомственных контрольно-надзорных функций, проведения аккредитации и лицензирования ОУ, рассчитанных, прежде всего, на потребителей образовательных услуг и общественность в целом.

6. В образовании и вообще в социальной сфере нет объективных эталонов, сравнение с которыми позволило бы сказать, насколько эффективно то или иное ОУ, хороши ли его отдельные показатели. Существующие стандарты характеризуют, главным образом, условия обучения: соответствие гигиеническим нормам, правилам, требованиям пожарной безопасности и т.п.

Это позволяет общественным управляющим сформулировать вопрос: **«Как условия обучения в нашем ОУ соотносятся с существующими критериями?»**.

Качественная оценка состояния и результатов развития образовательного учреждения по другим важным аспектам может быть сделана преимущественно на основе сопоставления и сравнения по показателям:

- **с состоянием и результатами ОУ в предшествующий период по вопросам:**
 1. Каковы нынешние достижения ОУ по отношению к предшествующим?
 2. Какова тенденция результатов по сравнению с предыдущими годами?
 3. Каковы достижения на настоящий момент?
 4. Насколько ОУ продвинулось в достижении поставленных целей?
- **с результатами других образовательных систем, находящихся в сходных условиях по вопросам:**
 1. Как соотносятся успехи нашего ОУ с похожими ОУ?
 2. В чём заключаются позитивные отличия нашего учреждения?
- **со средними показателями для муниципальных, региональных систем образования по вопросам:**
 1. Как уровень достижений детей соотносится с уровнем муниципалитета?

Виды анализа состояния и результатов развития образовательного учреждения.

Выделяются два вида анализа, позволяющие сделать необходимые оценочные суждения:

- *динамический* – анализ изменений показателей во времени (за несколько лет);
- *сопоставительный* – сравнение характеристик образовательной системы с данными аналогичных образовательных систем или с показателями, средними для территориальной системы образования.

Основное это экспертиза качества условий организации образовательного процесса:

- выполнение санитарно-гигиенических норм;
- организация питания;
- реализация мер по обеспечению безопасности обучающихся;
- другие условия, которые целесообразно зафиксировать в специальном положении об экспертизе.

В целом, безусловно, они ориентированы на обеспечение высоких стандартов, но не всегда совпадают с субъективными пожеланиями родителей.

Перед общественными управляющими не следует ставить, к примеру, задачи оценки качества занятия. Это профессионально могут осуществить методист, заместитель заведующего по УВР, заведующий МДОУ.

На основании результатов оценки могут быть внесены изменения в программу развития и в образовательные программы ОУ. Возможен и такой вариант, когда после этой процедуры разрабатывается план управленческих действий, за реализацией которого управляющий совет осуществляет контроль. Очень важно, чтобы совместная работа по оценке вызвала положительный отклик у всех участников образовательных отношений, мотивировала их на совместный поиск путей решения существующих проблем и определение дальнейших перспектив развития ОУ.

Остановимся подробнее на вопросе **«Принцип открытости и гласности в системе государственно-общественного управления образованием в ДООУ как законодательный аспект»**.

Рассмотрим теоретический подход в изучении проблемы.

Феномен открытости это общенаучная категория и характеризует такое состояние системы, в котором происходит постоянный энергетический обмен с другими системами. Исследователи выделяют принцип «открытости» как общеметодологический, подчеркивая, что дихотомия (*двойное строение, какая-то особенность чего-то, т.е. феномен распадается на 2 части: На простом примере попытаемся понять, ребёнок – объект - цель и результат и субъект – управляющий собственной деятельностью и деятель*) «открытость-закрытость» является базовой проблемой при изучении процессов развития социальных систем и перспективой в решении проблем образования.

Реализация принципа открытости и гласности невозможна без активного участия общественности в лице общественных органов управления образованием.

Нормативно-правовые основания принципа открытости и гласности, отражены в Законе Российской Федерации «Об образовании», Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 г., Современной модели образования, Концепции федеральных государственных образовательных стандартов общего образования и других документах.

Содержание названных документов предусматривает **развитие отечественного образования в качестве открытой и единой государственно-общественной системы**, в которой должно неуклонно расширяться участие общества в выработке, принятии и реализации управленческих решений, специально выделяться и согласовываться государственная и общественная составляющие в деятельности всех управленческих структур в системе образования.

Ведущей формой публичной отчетности на всех уровнях управления образованием является ежегодный **Публичный отчёт (Доклад)**, представляемый на Общих собраниях образовательного учреждения, Августовских совещаниях, Коллегиях региональных министерств образования и науки и т.д. Полный текст Публичного отчёта размещают на официальных сайтах, в средствах массовой информации.

Публичный доклад – аналитический публичный документ в форме периодического отчёта органа управления образованием или образовательного учреждения перед обществом, обеспечивающий регулярное (ежегодное) информирование всех заинтересованных сторон о состоянии и перспективах развития системы образования или образовательного учреждения.

Публичный доклад адресован широкому кругу читателей: представителям органов законодательной и исполнительной власти, обучающимся и/или их родителям, работникам системы образования, представителям средств массовой информации, общественным организациям и другим заинтересованным лицам.

Основными целями публичного доклада являются:

- обеспечение информационной основы для организации диалога и согласования интересов всех участников образовательного процесса, включая представителей общественности;
- обеспечение прозрачности функционирования региональной (муниципальной) системы образования и образовательных учреждений;
- информирование потребителей образовательных услуг о приоритетных направлениях развития региональной (муниципальной) системы образования или образовательного учреждения, планируемых мероприятиях и ожидаемых результатах деятельности.

Одной из приоритетных задач реализации современной модели образования в России является **формирование механизмов оценки качества образовательных услуг**. При этом усиливается государственная функция мониторинга и контроля качества образования в соответствии с законом РФ «Об образовании», которая обеспечивается государственными надзорными органами.

В этих условиях становится актуальной процедура создания прозрачной мобильной системы внутреннего постоянного **аудита качества образования** в каждом образовательном учреждении и в регионе. При этом важно понимать, что профессиональная экспертиза качества образования обеспечивает соответствие требований,

предъявляемым к качеству образования, современным тенденциям развития образования и специального инструментария для диагностики индивидуальных достижений воспитанников.

На основе представленного материала можно ещё раз озвучить основные содержательные линии модернизации управления образованием. Стратегия преобразований направлена на становление и развитие государственно-общественных отношений, а также взаимодействия как главного механизма обеспечения развития муниципальной образовательной системы в целом.

Ожидаемые результаты.

Системными эффектами *расширения общественного участия* в формировании образовательной политики и управления можно рассматривать следующие:

- общественность как полноправный субъект образовательной политики, а общественный заказ – важнейшее основание для формирования стандартов образования – требований к его результатам и условиям организации образовательного процесса;
- общественность как действенный инструмент в оценке и стимулировании качества образования, улучшения работы педагогических работников;
- информационная открытость как результат обеспечения прав потребителей образовательных услуг и конкурентоспособность ОУ в условиях нормативного подушевого финансирования.

Приложение 1.

Формы и функции общественной составляющей в управлении МОС (муниципальной образовательной системой)

Формы общественной составляющей в управлении МОС	Функции в управлении
Муниципальная ежегодная конференция представителей сферы образования, иных сфер, властными муниципальными структурами, общественными группами, СМИ и др. по анализу состояния и выработки рекомендаций по развитию	<ul style="list-style-type: none"> – Определение стратегической политики в МОС (ориентиров общественного развития) – Выявление муниципальных потребностей в образовании на ближайшую и среднесрочную перспективу. – Экспертная оценка эффективности текущих преобразований. – Уточнение компетенции и разграничения полномочий органов

<p>образования в МО</p>	<p>государственных и общественных структур в управлении образованием.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Утверждение механизмов общественного контроля в образовании.
<p>Муниципальный координационный совет общественных организаций (связь между всеми другими общественными структурами)</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Консолидация усилий и организация взаимодействия между различными общественными организациями. – Поиск социальных партнеров в реализации общественных инициатив. – Определение сфер взаимовлияния между государственными и общественными структурными элементами в образовании. – Координация межведомственных культурно-образовательных инициатив. – Оказание правовой поддержки в регистрации общественных организаций.
<p>Муниципальный учебно-научный центр развития государственного образования</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Содействие становлению общественной направленности у администрации образовательного учреждения на взаимодействие с социальным окружением. – Содействие становлению управленческой направленности у активной общественности в образовании. – Образовательные услуги (формирование финансовой, экономической, правовой и управленческой компетентности у представителей и общественных организаций, имеющих влияние на образование). – Научная работа (проблемно-целевой анализ состояния МОС, разработка концепции и проекта стратегии изменений). – Организация и проведение районных научно-практических конференций, связанных с реализацией идей государственно-общественного управления образованием. – Консультационная поддержка общественных образовательных инициатив.

Муниципальный попечительский совет	<ul style="list-style-type: none"> – Решение финансовых вопросов, главным образом касающихся части общественного контроля за расходованием средств бюджета на образование. – Поиск партнёров среди государственных и коммерческих структур. – Определение видов и уровней образовательных услуг обучающимся. – Проведение экспертизы качества подготовки выпускников. – Оказание материальной, финансовой и иной благотворительной помощи социально необеспеченным воспитанникам и педагогам. – Выделение средств на поощрение участников образовательных мероприятий (призы, премии).
Муниципальный родительский комитет	<ul style="list-style-type: none"> – Участие в разработке нормативных документов МОС в управлении образованием. – Общественный аудит состояния образовательного учреждения. – Реализация и защита прав родителей на участие в управлении образованием. – Помощь и поддержка семей в создании условий для решения проблем семейного воспитания.
Ассоциация педагогов.	<ul style="list-style-type: none"> – Экспертиза направленности и содержания образовательных программ, реализуемых в образовательных учреждениях. – Организация педагогического просвещения по актуальным вопросам образования. – Участие в разработке нормативно-правовой документации в сфере образования. – Социальная и правовая защита работников образования. – Участие в разрешении социальных конфликтов.

Общественные объединения и их возможности

Общественные объединения	Возможности
Объединения родителей	<ul style="list-style-type: none"> – Получают возможность влиять на уровень качества образования своих детей посредством участия в управлении. – Обеспечивают ресурсы: отношения, кадровые, информационные, нормативно-правовые. – Участвуют в решении задач обучения, воспитания, развития детей. – Увеличивают эффективность управления образованием. – Совместная деятельность по планированию и организации образовательного, инновационного и обеспечивающего процессов.
Объединения педагогов	<ul style="list-style-type: none"> – Получают возможность влиять на создание оптимальных условий образовательного и инновационного процессов, общественную оценку своей профессиональной деятельности. – Обеспечивают ресурсы: отношения, кадровые, информационные, концептуальные, программно-методические, нормативно-правовые. – Участвуют в инновационной деятельности. Совместная деятельность по планированию, организации, руководству и контролю образовательного и инновационного процессов.
Объединения управленцев	<ul style="list-style-type: none"> – Получают возможность повысить эффективность своей работы посредством приобретения общественного авторитета, гарантий социальной защищённости. – Обеспечивают ресурсы: отношения, кадровые, информационные, нормативно-правовые. – Увеличивают эффективность управления образованием. – Совместная деятельность по взаимодействию с органами власти, выработке решений по кадровым и нормативно-правовым вопросам.

Используемая литература

1. Акинфеева Н.В. Государственно-общественное управление образовательными системами [Текст] / Н.В.Акинфеева, А.П.Владимирова. – Саратов, 2001.
2. Вальдман И.А. Школа на пути к диалогу: информационная открытость образовательного учреждения [Текст] / И.А.Вальдман // Открытый информационный доклад школы: рабочие материалы российско-британского проекта «Управление качеством образования на основе взаимосвязи внешних и внутренних оценок результатов и условий образовательной деятельности школы». – СПб, 2005.
3. <http://www.ifap.ru/library/book111.pdf> Гусаров В.И. Государственно-общественное образование.

ЦИТАТНИК УПРАВЛЕНЦА

Мудрые мысли об ошибках

Ошибки – обычный мост между опытом и мудростью.

И ошибка бывает полезна пока мы молоды, лишь бы не таскать её с собой до старости. *Гёте.*

Не бойся учиться у умных. У глупых тоже – они учат, чего не надо делать.

Видя чужие пороки, мудрый избавляется от своих. *Публий Сир.*

Искать ошибки у других очень легкая вещь. Но как насчёт того, чтобы искать ошибки у себя. Понять это - лучший путь улучшить ваше сознание. *Шри Матаджи.*

Единственная настоящая ошибка - не исправлять своих прошлых ошибок. *Конфуций.*

Все люди ошибаются, но великие люди сознаются в ошибках. *Б. Фонтенель.*

Все мы совершаем ошибки. Но есть завтра, когда мы можем попытаться их исправить.

Скрывая свои недостатки, лучше не станешь; наш авторитет выигрывает от той искренности, с которой мы признаём их. *Г. Лихтенберг.*

Человек растёт препятствиями. *Н.Рерих.*

Чтобы система управления была устойчивой, её надо иногда трясти. *В. Челомей.*

СЛОВАРЬ УПРАВЛЕНЦА

А

Апробация - официальное одобрение, утверждение, вынесенное на основании испытания, проверки. (Диссертация была апробирована, то есть успешно прошла экспериментальную проверку.)

З

Запрос – обращение к организаторам с требованием предоставления информации, разъяснения по проблемным вопросам.

Затруднение – помеха, препятствие, затруднительное положение.

О

Опробование – испытание до применения. (Методику опробовали, она эффективна.)

Освоение – это вполне овладеть чем-нибудь, научившись пользоваться, распоряжаться, обрабатывать. (Освоить передовую технологию.)

П

Потребность – надобность, нужда в чём-нибудь, требующая удовлетворения.

Потребность – состояние индивида, выступающего источником активности.

Стандарты - социальная конвенциональная норма, общественный договор между семьей, обществом и государством



С Стандарты образования – общественный договор.

Стандарт закладывает иной тип взаимоотношений между личностью, обществом и государством – отношений, основанных на принципе их взаимного согласия в формировании и реализации политики в области образования (**Концепция ФГОС РАО**).

У **Усвоение** – это сделать свойственным, привычным для себя, своим (что-нибудь новое).

Усвоить значит – это изучить, выучить, пройти, проштудировать, постигнуть, освоить, овладеть,

одолеть, превзойти; позаимствовать, перенять; осилить, постичь, приобрести, заразиться, переварить, воспринять, перелопатить, схватить, схватить на лету, стать знатоком.

ГОВОРИМ ПРАВИЛЬНО

Правильное употребление глаголов «надеть» и «одеть»



Глаголы «надеть» и «одеть» до того преступно похожи, что большинство людей употребляют их, даже не задумываясь о тех нюансах, которые они передают. А между тем они есть. Итак, «**надеть**» или «**одеть**» — **как правильно?** На самом деле обе эти формы имеют право на существование. Но их употребление в конкретном предложении определяется существительным, к которому они относятся.

В чём разница?

Давайте разберёмся со смыслом этих глаголов, для того, чтобы решить раз и навсегда, **как правильно** – «**надеть**» или «**одеть**».

Всё очень просто: мы надеваем что-то, а одеваем кого-то. Таким образом, для того чтобы убедиться в правильном употреблении глагола, нам надо проверить, к одушевленному или неодушевленному существительному он относится – и все сразу встанет на свои места.

Например, шапку (что?) мы надеваем. А вот ребёнка (кого?) мы одеваем.

Давайте еще раз убедимся в разном значении слов «надеть» и «одеть», подобрав к ним синонимы. Синонимами «надеть» являются слова «нацепить», «натянуть». Синонимами «одеть» можно считать слова «облачить», «экипировать».

Таким образом, принципы употребления этих слов сразу становятся понятны – и даже не надо лезть в лексические дебри.

Маленький подвох.

В каждом правиле есть исключение. Девочка куклу одевает, несмотря на то, что кукла является неодушевленным предметом. Продавец в магазине также будет одевать, а не надевать манекен.

Легко проверить.

Если вы сомневаетесь в правильном употреблении глаголов «**надеть**» или «**одеть**», существует безошибочный способ проверки: подберите к ним антонимы, т.е. слова, противоположные по значению. Антонимом слова «надеть» будет «снять». Антонимом слова «одеть» будет «раздеть».

Вот и вся премудрость. Согласитесь, «раздеть шапку» звучит нелепо.

Ну а чтобы закрепить правило, запомните забавную поговорку, которая облегчит вам запоминание: «Одевают Надежду, надевают одежду».